

Julgamento STF – Dispensa coletiva

RE 999.435 (Tema 638)

Outubro de 2022

MATTOS FILHO

Contexto geral do julgamento

1) Origem da discussão: ação coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos contra a Embraer e a ELEB Equipamentos.

- ✓ Dispensa de aproximadamente 4,4 mil empregados (20% do efetivo das empresas) em 2009, motivada pela crise econômica de 2008, que impactou nas exportações de aeronaves para o mercado estrangeiro.
- ✓ **Entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho** (para casos futuros): dispensas coletivas devem ser precedidas de negociação coletiva, que fixará as condutas para enfrentamento da crise.

2) Reforma trabalhista: equipara dispensas individuais, plúrimas e coletivas.

***Art. 477-A.** As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.*

Julgamento – Tese 1: Negociação coletiva dispensável

- **Tese:** "A dispensa em massa de trabalhadores **prescinde** de negociação coletiva".
 - ✓ **Princípio da legalidade:** não há vedação ou condição imposta em lei à dispensa coletiva; deve ser dado o mesmo tratamento da rescisão individual do contrato de trabalho.
 - ✓ **Preservação de empregos:** dispensar alguns empregados muitas vezes serve para manter o emprego de outros.
 - ✓ **Ministros:** Marco Aurélio e Nunes Marques.

Julgamento – Tese 2: Negociação coletiva indispensável

- **Tese:** "A negociação coletiva é **imprescindível** para a dispensa em massa de trabalhadores".
 - ✓ **Princípios da dignidade da pessoa humana e primado do trabalho:** indispensáveis no Estado Democrático de Direito.
 - ✓ É necessária uma negociação coletiva materialmente concreta (acordo coletivo ou convenção coletiva).
 - ✓ **Ministros:** Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber.

Julgamento – Tese 3: Intervenção sindical indispensável

- **Tese:** "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental **imprescindível** para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo".
 - ✓ **Exigência procedimental:** é necessário sentar-se à mesa de negociação com o sindicato, mas não há exigência de firmar acordo coletivo ou ter autorização previamente às dispensas.
 - ✓ **Prevalência da vontade do empregador:** depois de ouvir as razões do sindicato que representa os trabalhadores, se não houver acordo, a demissão se consuma da mesma forma.
 - ✓ **Ministros:** Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Gilmar Mendes e Luís Roberto Barroso.

Resultado final do julgamento

Ministro (a)	A dispensa em massa de trabalhadores precinde de negociação coletiva	A negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores	A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo
Alexandre de Moraes			X
Cármem Lúcia			X
Dias Toffoli			X
Edson Fachin		X	
Gilmar Mendes			X
Luís Roberto Barroso			X
Marco Aurélio	X		
Nunes Marques	X		
Ricardo Lewandowski		X	
Rosa Weber		X	

*Ministros Luiz Fux (impedido) e André Mendonça (sucessor do Ministro Marco Aurélio) não votaram.

O que caracteriza intervenção sindical?

- Realização de uma reunião é suficiente?
 - ✓ **Luís Roberto Barroso:** "sentar à mesa de negociação com boa-fé objetiva" é suficiente. A empresa deve buscar o efetivo diálogo, concedendo o "direito de ser ouvido antes de ser mandado embora".
- **Intervenção sindical x Negociação Sindical**
 - ✓ **Intervenção sindical:**
 - (1) Diálogo visando buscar manutenção de empregos e medidas alternativas às dispensas.
 - (2) Envolver o sindicato, mas não pedir autorização.
 - (3) Não havendo acordo, prevalece a vontade do empregador.
 - ✓ **Negociação sindical:**
 - (1) Diálogo visando buscar manutenção de empregos e medidas alternativas às dispensas.
 - (2) Necessidade de negociação coletiva material.
 - (3) Não havendo acordo, não pode haver dispensa em massa; possibilidade de se instaurar dissídio coletivo.

O que caracteriza dispensa coletiva?

- **Direito comparado**

- ✓ **França:** em um período de 30 dias, dispensa de ao menos 10 empregados.
- ✓ **Portugal:** em um período de 3 meses, dispensa simultânea ou sucessiva de pelo menos 2 empregados (microempresa ou pequena empresa) ou 5 empregados (média ou grande empresa).
- ✓ **Estados Unidos:** em um período de 30 dias, dispensa de ao menos 50 empregados de empresas que tenham no mínimo 100 empregados.
- ✓ **União Europeia (Diretiva 98/59 do Conselho da União Europeia):**
 - (1) Critério causal:** critério objetivo não relacionado ao empregado (motivos econômicos, técnicos, organizacionais, tecnológicos etc.).
 - (2) Critério numérico:** em um período de 30 dias, dispensa de ao menos (a) 10 empregados em empresas que tenham entre 20 e 100 empregados, (b) 10% dos empregados em empresas que tenham entre 100 e 300 empregados e (c) 30 empregados em empresas que tenham 300 ou mais empregados. Em um período de 90 dias, dispensa de ao menos 20 empregados independentemente do número de empregados na empresa.
 - (3) Critério temporal:** 30 ou 90 dias conforme números acima.
- ✓ **Japão:** em um período de 30 dias, dispensa de ao menos 30 empregados.

O que caracteriza dispensa coletiva?

- **Jurisprudência:** a dispensa coletiva se caracteriza pelos efeitos causados (econômicos, sociais, políticos e assistenciais), possuindo uma causa comum relacionada a todos os empregados.

Conforme já dito, inexistente conceito de dispensa coletiva em nossa legislação, além de a lei não estabelecer um percentual que sirva de parâmetro para a sua caracterização. Assim, ao se analisar o aspecto quantitativo de empregados desligados **devem se levar em conta principalmente os efeitos econômicos, sociais, políticos e assistenciais que a dispensa massiva possa ter acarretado.** (...) Por outro lado, na dispensa em massa, **a causa determinante deve ser exclusiva e comum a todos, estando diretamente relacionada a uma necessidade da empresa e não à conduta do empregado.** No julgamento do recurso ordinário interposto nos autos do DC-147-67.2012.5.15.0000 (Rel^a Min^a Maria de Assis Calsing, DEJT de 19/4/2013), cuja questão dizia respeito à nulidade das dispensas levadas a efeito pela empresa EATON Ltda., esta Seção Especializada entendeu que **a dispensa em massa deve ter um motivo, que pode ser econômico, tecnológico ou de alteração na estrutura da empresa, a exemplo de uma crise financeira ou do fechamento de uma linha de produção** (...) (TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Processo nº 0060900-44.2012.5.13.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Publicado em 19/02/2016).

O que caracteriza dispensa coletiva?

- **Jurisprudência:** a dispensa coletiva não precisa resultar no encerramento da atividade empresarial, pode haver extinção de um único departamento.

Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os empregados que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. Noutras palavras, o motivo das dispensas levadas a efeito pelo empregador, de forma concomitante, não está ligado aos empregados individualmente considerados. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. Não importa, para efeitos de conformação da hipótese à aceção da dispensa coletiva, se houve continuidade ou não da atividade empresarial. Pode ela decorrer, por exemplo, de questão estrutural ou financeira, em razão da qual o empregador resolve extinguir apenas um departamento de seu estabelecimento fabril, dispensando todos aqueles que ali laboravam (TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Processo nº 0006155-89.2014.5.15.0000, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Publicado em 26/02/2016).

O que caracteriza dispensa coletiva?

- **Jurisprudência:** dispensas esparsas ao longo do tempo podem descaracterizar a natureza coletiva das demissões.

No caso, a egrégia Corte Regional deixou claras as razões pelas quais entendeu que **não foi caracterizada a dispensa em massa, que exigiria a prévia negociação coletiva, tendo em vista que a reclamada despediu 48 funcionários ao longo de um período de 4 meses**, o que representaria um percentual inferior a 10% do quadro funcional da reclamada, diante da necessidade de um ajuste empresarial em decorrência do momento político-econômico do país. (TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Processo nº 0000958-77.2015.5.05.0007, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Publicado em 21/02/2020).

A causa diz respeito à caracterização ou não da dispensa coletiva/em massa no caso concreto, em que é incontroverso o desligamento de 75 empregados da reclamada, no período de seis meses. (...) **Não há como se reconhecer o caráter coletivo da dispensa quando constatado que os desligamentos ocorreram de forma esparsa, em um período de seis meses**, tendo sido homologados junto ao sindicato da categoria, ainda que com ressalvas a direitos individuais específicos. (TST, 4ª Turma, Processo nº 0000280-68.2017.5.08.0117, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Publicado em 03/10/2022)

O que caracteriza dispensa coletiva?

- **Casos práticos**

- ✓ **Exemplo 1:** dispensa simultânea de 12 empregados em uma empresa de 30 empregados.
- ✓ **Exemplo 2:** dispensa simultânea de 500 empregados em uma empresa de 5000 empregados.
- ✓ **Exemplo 3:** dispensa simultânea de 3 empregados em uma empresa de 30 empregados.
- ✓ **Exemplo 4:** dispensa de 50 empregados ao longo de 6 meses em uma empresa com 100 empregados.

Muito obrigado!

Daniel Vergna (daniel.vergna@mattosfilho.com.br)

Marília Ravazzi (marilia.ravazzi@mattosfilho.com.br)

MATTOS FILHO

 /company/mattosfilho

 /mattos_filho

 /mattosfilhoadvogados

 /mattosfilho

mattosfilho.com.br

 O portal de notícias
do Mattos Filho

mattosfilho.com.br/unico



SÃO PAULO
CAMPINAS
RIO DE JANEIRO
BRASÍLIA
NOVA IORQUE
LONDRES